

PARA OS PARTICIPANTES DO EVENTO

Parabéns por chegar até aqui.

resários que entendem que crescimento exige estrutura, e que em ser muito mais do que formalidade.



Cardozo & Saggiore Sociedade de Advogados

Material exclusivo · Crescimento Empresarial na Prática

Baixe também em: [pecas-estrategicas-cssa.lovable.app](https://play.google.com/store/apps/details?id=pecas-estrategicas-cssa.lovable.app)

Contratos como ferramenta de gestão.

Este material foi preparado pelo Cardozo & Saggiore Sociedade de Advogados como uma ferramenta prática para empresários que desejam olhar para os contratos de trabalho e prestação de serviços com mais estratégia.

Não se trata apenas de cláusulas. Trata-se de entender que um contrato pode ser muito mais do que uma formalidade: pode ser uma peça importante no crescimento da empresa.

Atuamos com uma advocacia estratégica, técnica e personalizada, voltada à prevenção de riscos, organização empresarial e construção de soluções jurídicas sob medida. Não partimos de modelos prontos: cada empresa tem uma realidade própria, uma cultura, uma forma de contratar, liderar, remunerar e desligar pessoas.

"A legislação trabalhista, quando bem compreendida, deixa de ser risco e passa a ser ferramenta de estratégia empresarial."

QUEM DESENVOLVEU ESTE MATERIAL

Lidiane Cardozo

Sócia · Direito do Trabalho Empresarial

Advogada especialista em Direito do Trabalho Empresarial e sócia do escritório Cardozo & Saggioro. Atua assessorando empresas na prevenção e gestão de riscos trabalhistas, com foco na construção de relações de trabalho mais seguras, organizadas e estratégicas.

Acompanhou de perto uma dor comum a muitos empresários: o desejo de crescer, contratar melhor, reter bons profissionais e proteger o negócio, mas, ao mesmo tempo, o medo de errar juridicamente e transformar uma oportunidade em problema.

Foi desse contato com a realidade das empresas que nasceu sua forma de atuar: utilizar o lado bom e oculto do Direito do Trabalho, transformando-o em vantagem competitiva, com decisões práticas e inteligentes para quem empreende.

MBA em Advocacia Corporativa. Pós-Graduada pela PUC-MG. Membro Convidado do Instituto dos Advogados de Minas Gerais (IAMG)

Crescimento empresarial sem improviso.

Durante o evento Crescimento Empresarial na Prática: como atrair, estruturar e reter talentos para aumentar o faturamento ainda esse ano, conversamos sobre como contratar melhor, gerir com mais autonomia e reduzir riscos trabalhistas. Mas existe um ponto que costuma ficar oculto: não basta atrair bons profissionais se a empresa não tem estrutura para protegê-los, desenvolvê-los e preservar o que se constrói nessa relação.

01 Como investir em um colaborador sem ficar vulnerável se ele sair logo depois?

02 Como proteger informações estratégicas, carteira de clientes, métodos internos e dados comerciais?

03 Como evitar que um profissional desligado leve consigo parte da equipe, clientes ou conhecimento sensível?

04 Como estruturar uma relação de trabalho de forma mais clara, previsível e segura?

Toda ferramenta precisa ser usada da forma correta.

Uma cláusula mal aplicada pode gerar falsa sensação de segurança e, em alguns casos, ser questionada judicialmente se for excessiva, genérica, desproporcional ou desconectada da realidade da empresa. Veja este conteúdo como um ponto de partida estratégico, não como solução pronta e universal.

Cada cláusula precisa conversar com o cargo, o nível de acesso a informações sensíveis, o tipo de atividade, o investimento feito pela empresa, o território, o tempo de restrição, a contrapartida financeira e os riscos concretos que se deseja prevenir. Em outras palavras: não basta ter a peça certa, é preciso saber quando, onde e como colocá-la no tabuleiro.

Rei • Fundação

Cláusula de Permanência Mínima

PARA QUE SERVE

Indicada quando a empresa realiza investimentos relevantes em formação, qualificação ou desenvolvimento de um profissional: cursos, treinamentos, especializações, certificações, capacitações técnicas. A lógica é simples: se a empresa investe para desenvolver, é razoável estabelecer um período mínimo de permanência ou, em caso de saída antecipada, prever ressarcimento proporcional. Não é 'prender' o colaborador. É equilíbrio.

QUANDO USAR

Quando houver investimento concreto e comprovável que ultrapasse o treinamento comum da função: formação técnica, especialização, certificação, imersão ou viagem de capacitação. Quanto mais específico e documentado, maior a segurança da cláusula.

ATENÇÃO ESTRATÉGICA

Guarde provas do investimento: notas fiscais, comprovantes, certificados, termos de ciência, e-mails. O prazo deve ser proporcional ao valor investido, pois excesso enfraquece a proteção.

SUGESTÃO DE TEXTO

Considerando os investimentos realizados pela EMPRESA em programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento profissional, o EMPREGADO compromete-se a permanecer vinculado à EMPRESA por, no mínimo, [●] meses a contar da conclusão do referido treinamento.

§1º. A rescisão contratual imotivada, por iniciativa do EMPREGADO, antes do término do período estipulado, implicará no ressarcimento proporcional dos valores comprovadamente despendidos pela EMPRESA com a sua formação.

§2º. O valor a ser ressarcido será apurado de forma proporcional ao período não cumprido, considerando-se o investimento efetivamente realizado pela EMPRESA e devidamente documentado.

§3º. A obrigação prevista nesta cláusula não configura penalidade abusiva ou restrição ao direito de trabalho, mas mecanismo de recomposição proporcional de investimento realizado em benefício da formação profissional do EMPREGADO.

Torre • Proteção

Cláusula de Confidencialidade

PARA QUE SERVE

Toda empresa possui informações que não deveriam circular livremente: estratégias comerciais, clientes, dados financeiros, fornecedores, precificação, métodos internos, tecnologias, campanhas, negociações e dados sensíveis. A cláusula protege esses ativos, dentro e fora do contrato.

QUANDO USAR

Especialmente relevante para cargos administrativos, financeiros, comerciais, técnicos, de gestão, tecnologia, saúde, consultoria, marketing, vendas e atendimento. Na prática, quase toda empresa deveria avaliar uma boa cláusula de confidencialidade.

ATENÇÃO ESTRATÉGICA

O maior erro é escrever de forma genérica demais. Defina, ainda que exemplificativamente, quais informações são confidenciais e preveja que a obrigação permanece após o término do contrato, por prazo determinado ou enquanto a informação não se tornar pública por meio legítimo.

SUGESTÃO DE TEXTO

O EMPREGADO obriga-se, durante a vigência do contrato e mesmo após o seu encerramento, a manter absoluto sigilo sobre todas as informações técnicas, comerciais, financeiras, estratégicas, operacionais, administrativas ou de qualquer outra natureza a que venha a ter acesso em razão da relação contratual mantida com a EMPRESA.

§1º. Consideram-se confidenciais, exemplificativamente: estratégias comerciais, lista de clientes e fornecedores, política de preços, métodos internos, processos, dados financeiros, tecnologias, campanhas e demais informações não públicas.

§2º. A obrigação de confidencialidade subsiste pelo prazo de [●] meses após o encerramento do contrato, ou enquanto a informação não se tornar pública por meio legítimo.

§3º. Excetuam-se as informações já públicas ou que devam ser divulgadas por determinação legal ou ordem judicial.

§4º. A violação desta cláusula sujeitará o infrator à responsabilização por perdas e danos, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis nas esferas cível, trabalhista e, quando aplicável, criminal.

Cavalo · Movimento

Cláusula de Não Concorrência

PARA QUE SERVE

Uma das mais sensíveis e estratégicas. Busca impedir que, após o encerramento do contrato, o profissional exerça atividade concorrente capaz de prejudicar diretamente a empresa, especialmente quando teve acesso a informações estratégicas, clientes, métodos, tecnologia ou know-how. A finalidade não é retirar o direito ao trabalho, mas proteger contra concorrência desleal.

QUANDO USAR

Com critério: para profissionais de cargos estratégicos, com acesso a informações sensíveis ou relacionamento direto com clientes, fornecedores e parceiros relevantes: diretores, gerentes, comerciais, técnicos especializados, consultores, profissionais de tecnologia.

ATENÇÃO ESTRATÉGICA

Para ter validade, observe: prazo limitado, território definido, atividade concorrente claramente delimitada, interesse empresarial legítimo, proporcionalidade e, preferencialmente, compensação financeira durante o período de restrição. Sem esses elementos, o risco de questionamento é alto.

SUGESTÃO DE TEXTO

Após o encerramento do contrato, o EMPREGADO compromete-se a não exercer, direta ou indiretamente, atividade concorrente à desenvolvida pela EMPRESA, pelo prazo de [●] meses, no território de [●], desde que tal atividade guarde relação direta com as funções exercidas, informações estratégicas acessadas ou conhecimentos sensíveis obtidos durante a vigência da relação contratual.

§1º. Como contrapartida pela restrição imposta, a EMPRESA pagará ao EMPREGADO, durante o período de não concorrência, compensação financeira mensal equivalente a [●], a ser quitada na forma e condições oportunamente ajustadas.

§2º. A presente cláusula tem por finalidade exclusiva proteger interesse legítimo da EMPRESA, não constituindo restrição abusiva ao livre exercício profissional.

§3º. O descumprimento sujeitará o EMPREGADO ao pagamento de multa equivalente a [●], sem prejuízo da apuração de perdas e danos e da adoção das medidas judiciais cabíveis.

Bispo · Alcance

Cláusula de Não Aliciamento

PARA QUE SERVE

Protege a empresa contra a tentativa de levar clientes, colaboradores, prestadores ou parceiros estratégicos após o encerramento da relação contratual. Em muitos negócios, a carteira de clientes, a equipe treinada e os relacionamentos comerciais são ativos centrais, e o ex-colaborador que utiliza essa proximidade para desorganizar a operação pode causar prejuízo expressivo.

QUANDO USAR

Recomendada para profissionais com contato direto com clientes, fornecedores, parceiros, equipe interna ou informações comerciais relevantes: áreas comerciais, gestão, atendimento, consultoria, saúde, tecnologia, educação, recrutamento e cargos de liderança.

ATENÇÃO ESTRATÉGICA

Delimite bem o alcance: prazo, abrangência (clientes, equipe, fornecedores) e o que se entende por aliciamento. Cláusulas vagas perdem força e podem ser relativizadas.

SUGESTÃO DE TEXTO

Pelo prazo de [●] meses contados do encerramento do contrato, o EMPREGADO compromete-se a não aliciar, direta ou indiretamente, por conta própria ou de terceiros, clientes, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores ou parceiros comerciais da EMPRESA com os quais tenha mantido contato em razão de suas atividades.

§1º. Considera-se aliciamento qualquer conduta voltada a desviar clientes, captar colaboradores ou prestadores, ou utilizar relações construídas no curso do contrato em benefício próprio ou de empresa concorrente.

§2º. A presente cláusula não impede a livre concorrência ou o exercício profissional regular, mas busca proteger a EMPRESA contra práticas de aliciamento, desvio de clientela, desestruturação de equipe e utilização indevida de relações comerciais ou profissionais desenvolvidas no curso do contrato.

§3º. Em caso de violação, o EMPREGADO ficará sujeito ao pagamento de multa equivalente a [●], sem prejuízo da indenização por perdas e danos eventualmente apurada.

UM CONVITE

Vamos transformar seus contratos em ferramentas de gestão.

Se sua empresa precisa revisar contratos, estruturar cláusulas
de trabalho, talvez seja o momento de uma conversa mais
profunda.

pecas-estrategicas-cssa.lovable.app

WhatsApp: (32) 3321-7022